

LE POING

**EDITO**

J'ai mal à mon égalité

Mars 2024

Alors que nous sommes tous soumis aux mêmes grilles salariales et que le recrutement est essentiellement basé sur les concours, nous fonctionnaires, sommes touchés par le mal de l'inégalité femmes/hommes :

- Dans la fonction publique, 63 % des agents publics sont des femmes et gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes. En effet, elles représentent 70 % des bas salaires.
- À la DGFIP, les femmes occupent plus majoritairement les postes moins qualifiés ; 62,5 % en catégorie C, 58,6 % en catégorie B et 51 % en catégorie A.

C'est dire l'ampleur de la tâche.

Le temps des femmes est très différent de celui des hommes, c'est le premier facteur explicatif des inégalités professionnelles.

Les femmes assument toujours l'essentiel des tâches ménagères (70 % des tâches domestiques et familiales), et 30 % d'entre elles sont enfermées dans des emplois à temps partiel. Il ne faut plus que les femmes soient contraintes de sacrifier leur travail ou d'enchaîner les doubles journées !

Le manque de temps, la précarité, l'absence de réel service public du soin et du lien tout au long de la vie, engendrent des conséquences sur la vie professionnelle et privent les femmes d'un réel choix de carrière ou de temps de travail.

La DGFIP n'y échappe pas, 84 % des temps partiels sont féminins. Or il est bien connu que le temps partiel pénalise le déroulé des carrières (impact sur les prises d'échelon) et le niveau des pensions de retraite (carrières incomplètes qui entraînent des retraites inférieures de 18 % à celles des hommes). Sans compter la faiblesse des salaires liée au temps partiel.

Le « plafond de verre » freinant l'accès aux emplois les plus élevés est aussi une réalité. Rien que dans notre département, le Top 6 est masculin et haut la main, c'est presque un carton plein (5 administrateurs d'État sur 6).

Notre président ne cesse de proclamer que la lutte pour l'égalité femmes/hommes est une priorité. Il l'a même consacrée grande cause nationale. Notre ex

redevenu ministre de la fonction publique Stanislas Guérini souhaitait qu'elle s'inscrive durablement dans l'ensemble de l'action publique ainsi que dans les politiques de ressources humaines. Il propose un plan de renforcement de l'atteinte de l'égalité salariale et de l'accès égal à des postes à responsabilité. Pour atteindre son objectif, il compte sur la mise en place d'un Index égalité femmes-hommes et des nominations aux plus hauts postes de l'État qui devront être paritaires sur le quinquennat.

C'est largement insuffisant en matière de discrimination ou seul compte le résultat.

- Réduire le temps de travail en passant à la semaine de 32h : c'est efficace !

Cela permet aux femmes comme aux hommes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, pour aider leurs proches, pour leurs loisirs et leurs engagements citoyens (sociaux et sociétaux). C'est aussi un moyen de réduire le nombre de temps partiel et créer des emplois,

- Augmenter le point d'indice de 10 % : C'est efficace !

- Appeler l'ensemble de la plage statutaire pour les tableaux d'avancement : C'est efficace !

- Un déroulé de carrière linéaire : C'est efficace !

La mobilité géographique n'est toujours pas perçue de la même manière que l'on soit un homme ou une femme.

- Instaurer des services publics de la petite enfance et du grand âge de qualité et répondant aux besoins : C'est efficace !

L'égalité femmes/hommes, c'est à nous de l'imposer collectivement et de mettre fin à l'hypocrisie.

Le 8 mars, on arrête tout, toutes et tous, en grève et en manifestation, nous agissons pour gagner l'égalité réelle au travail et un bon salaire. Et le 19 mars on continue !

Sébastien RIOUX

ACTU

Rémunération et mérite !

Par Sophie Abondance

DECRYPTAGE

Une semaine à plier en 4

Par Agnès Martin

PSC la suite...

Par Dominique Lo Monaco

LOCAL / EN BREF

Que deviennent les services de Vienne ?

Par Sébastien Guerrier

Grève des personnels de nettoyage

Rémunération fonction publique 2024 : Mais qu'est-ce-que qu'on a fait à Jupiter pour mériter ça !

Lors de sa conférence de presse du 16 janvier, MACRON a dit vouloir accroître la place du «mérite» dans la rémunération des fonctionnaires.

Un projet de réforme relancé par le gouvernement ATTAL. C'est l'ex et « nouveau » ministre de la transformation et de la fonction Publiques GUERINI qui devrait le présenter au second semestre 2024.

Ainsi, c'est au moment où le pouvoir d'achat des fonctionnaires ne cesse de diminuer qu'ils espèrent compresser la grande majorité des rémunérations.

Et Bruno LE MAIRE nous l'annonce au 20 heures de la Une le Dimanche soir (à l'heure où la boule monte...), il va falloir encore serrer d'un cran la ceinture des dépenses publiques (et donc des fonctionnaires) car pas question de taper dans les dividendes records des entreprises du CAC 40 pour rééquilibrer les comptes publics !

Mais que cache ce projet de loi ?

Nous savons qu'il a été préparé par le rapport SIMONPOLI-PENNY publié en mars 2022.

Que dit ce rapport ?

il prétexte le manque d'attractivité de la Fonction publique pour détruire de fond en comble les modalités de rémunération en combinant part fixe et part variable.

Il s'agirait de rémunérer en fonction du métier, du territoire, de la performance individuelle et/ou collective et non plus du grade ou de la catégorie d'emploi.

Une cartographie des métiers de la Fonction publique a été effectuée à cet effet (Répertoire des Métiers de la Fonction Publique). Chaque métier (en tension ou pas) aurait sa cotation.

Aux Finances Publiques, nous n'aurions pas la même rémunération selon notre affectation, notre service et nos sujétions de travail.

De plus, à chaque métier correspondrait un niveau d'expertise et la rémunération augmenterait avec l'expertise.

La personne qui vous évaluera annuellement fixera aussi le niveau d'expertise.

Et quand vous changerez de métier et que vous passerez d'expert à débutant, vous verriez votre rémunération baisser !?

De même, la prise en compte de l'ancienneté, qui vous permettait de changer d'indice à un rythme régulier et connu, en fonction de l'échelon, et qui vous faisait « gagner » le même nombre de points d'indice, va changer de nature. Votre évaluateur notifiera chaque année l'acquisition « réelle » d'expérience. Vous seriez augmenté (ou diminué) d'un pourcentage de rémunération en conséquence.

Ce serait donc l'individualisation et l'évaluation à tous les étages.

Ainsi, la logique serait toujours la même : rendre la rémunération flexible et donner à la part variable de celle-ci un caractère arbitraire via l'évaluation annuelle.

« Le salaire au mérite : pas un gros mot, mais assurément un gros mal !»

Car si le but était réellement de reconnaître le mérite des agent.es alors nous serions tous et toutes méritants/méritantes et donc tous et toutes augmentés.es !

Il suffirait de compiler et ainsi de rédiger un véritable livre d'or de tous les remerciements reçus (par messages ou vidéos) de nos ministres, de nos directeurs-directrices, de nos chefs de service, pour les services rendus et les missions accomplies malgré les très grandes difficultés liées aux crises de tout ordre (sanitaire, géo-politique,..). Nous avons toutes et tous collectivement su (et dû) faire face et nous « adapter » : nouveaux modes de travail, nouvelles missions, nouvelles organisations, nouvelles applications et j'en passe et des pas meilleures !

Alors puisqu'on le vaut bien et que rien n'est encore bouclé ! Donnons de la voix pour réclamer notre dû :

Toutes et tous en Grève les 8 et 19 Mars !

Et avec la CGT, disons :

- **NON au salaire au faciès**
- **NON à la remise en cause de l'ancienneté et de la grille indiciaire**
- **OUI à l'égalité salariale réelle Femmes/Hommes**
- **OUI à la hausse du point d'indice de 10 %**
- **OUI à l'indexation de la rémunération sur l'inflation**
- **OUI aux 40 points supplémentaires ACF (environ 146€ net par mois)**

Une semaine à plier en 4

Lors de son discours de politique générale, notre nouveau 1^{er} ministre a glissé une mesure sur le temps de travail. Son annonce est présentée comme un progrès social, un petit cadeau...

Mais à y regarder de plus près, il n'en est rien : c'est même tout l'inverse.

C'est bel et bien d'une régression sociale dont il s'agit !

Voici ce dont il est question :

« Arriver plus tôt le matin et partir plus tard le soir pour travailler un jour de moins ».

On nous prend vraiment pour des idiots car cela ne revient pas à travailler un jour de moins. En effet, les

heures de cette journée sont bel et

bien travaillées mais simplement

réparties sur 4 jours au lieu de 5.

Ainsi, il faudrait faire 9H37 par

jour au lieu de 7H42 (pour le

module de 38H30). Une première

expérience déjà menée dans une

logique « d'amélioration de la

qualité de vie au travail »(sic !),

n'a pas été concluante du tout,

faute de volontaires... Ben oui les

salariés, même fonctionnaires ne

sont pas totalement stupides !

Parce que le temps que l'on passe

au travail, et bien on ne le passe pas ailleurs, avec sa

famille, ses amis,...

A l'extérieur du travail, les activités et les contraintes

diverses ne manquent pas : les tâches domestiques, les

enfants à gérer, les anciens dont il faut parfois

s'occuper, le temps des loisirs (sport, activités culturelles et j'en passe...). Du coup les gens ils ont dit « ben non » parce que pendant qu'on est au boulot le reste ne se fait pas et en plus on est plus fatigué, donc le gain est nul voire négatif !

Les effets sur la santé sont néfastes, pour le savoir, il

suffit d'avoir un peu de bon sens et de se documenter.

L'être humain n'est pas un ordinateur : le corps doit être

ménagé sinon il tombe malade tôt ou tard. Les rythmes

de travail atypiques sont sources de dérèglements et des

maladies en découlent.



Le sens de l'histoire et le progrès social : c'est de réduire le temps de travail !

Petit rappel :

la journée de 8 heures a été obtenue en 1919 pour la France, il s'agissait d'avoir :

- 8 heures de travail
- 8 heures de loisirs
- 8 heures de sommeil

Pour la CGT :

La semaine de 4 jours, c'est avec réduction du temps de travail !!! Bref c'est la semaine de 32 heures !

Réduire l'étalement, n'est pas réduire le temps, ou sinon c'est que l'on ment...

Protection Sociale Complémentaire

Ce que nous redoutions depuis la mise en place de la protection sociale complémentaire se précise. (cf l'échos des négociations N°4 en pièce jointe à la lettre mensuelle aux collègues)

De complémentaire la PSC devient l'objet d'individualisation de la protection sociale contraire aux principes fondateurs de la Sécurité sociale et de son universalisme, « chacun contribue à hauteur de ses moyens et reçoit à hauteur de ses besoins ». Le panier de soins ouvre la voie aux sur-complémentaires à la charge de chacun, tout ne sera pas accessible dans le panier de soins, notamment les soins les plus onéreux

Ce n'est pas un hasard si tout est fait pour que les retraités soient exclus ou contraints de quitter irrémédiablement un dispositif qui ne pourra pas répondre à leurs besoins en matière de soins quand la santé se détériore avec l'âge.

Derrière la participation des employeurs, c'est le système basé sur les cotisations sociales qui, à terme sera attaqué, c'est une vieille demande du patronat depuis 1945, quant la Sécurité sociale leur a été arrachée après la guerre et son odieuse collaboration avec les Nazis. Notre système tant vanté vacille, plus que jamais les principes fondateurs ne peuvent souffrir de renoncements mortifères, il n'y a rien de bon dans la PSC !

Il faut exiger le retour intégral à la Sécurité sociale de 1945, tout autre voie est suicidaire !

Que deviennent les services de Vienne ?

Après pratiquement 2 ans, tous les agents travaillant à Vienne vont être réunis sur le site rénové au 12 rue Jean Moulin.

En attendant la réouverture de la cantine sur ce site, la Direction a choisi de garder le restaurant « le Façonnier » qui sera situé à plus d'un kilomètre et à 15 minutes du site.

4

Lors du CDAS du 17/10/2023, nos représentants CGT FINANCES PUBLIQUES avaient interpellé le président du CDAS sur le devenir de l'ancien mode de restauration collective.

Les agents souhaitent avoir un accès libre à une cantine avec une préparation sur place et sans contrainte de réservation à un tarif de moins de 5 € pour les indices les plus bas et moins de 7,5 € pour les indices supérieurs.

La CGT a toujours été au côté des agents et plus particulièrement sur le sujet de la cantine de ce centre des Finances Publiques.

Bravo !

Bravo à ces femmes, à ces femmes courage ! Honte à Elior, honte à l'Etat complice !

Le 8 mars toutes et tous avec ELLES, en grève et en manifestation !



-----Formulaire de contact ✂-----

Nom :	Prénom :
Service :	Résidence :
Mail :	Souhaites-tu adhérer : OUI
CGT Finances Publiques Isère 38-40 Avenue Rhin et Danube 38047 Grenoble Cedex 2 Tel CFP Rhin et Danube : 04 76 39 38 74 (interne : 3834) Tel Belgrade : 04 76 85 75 96 Mail : cgt.ddfip38@dgifp.finances.gouv.fr Site : http://www.financespubliques.cgt.fr/38/	

